

# Der ÖGB: Gewerkschaftliche Reorganisation und Erneuerung

Sabine Blaschke

Die Vorgänge, die gemeinhin »Globalisierung« oder »Internationalisierung« genannt werden, stellen die Gewerkschaften in den Industriestaaten vor wachsende Herausforderungen. Denn die mit der Globalisierung einhergehenden Veränderungen haben dazu geführt, dass die Gewerkschaften Machteinbußen erleiden und die Mitgliederzahlen sinken oder stagnieren (vgl. Leisink 1999, 14–20; Visser 1998, 113).

Durch die zunehmende Internationalisierung ist die Arbeitgeberseite beweglicher geworden: wenn den Unternehmen Regeln inakzeptabel erscheinen, können sie leichter aus nationalen Zusammenhängen austreten. Infolgedessen ist die Verpflichtungsfähigkeit der Arbeitgeberseite gesunken und der Grad der Freiwilligkeit beim Treffen von Vereinbarungen gestiegen. Dies schwächt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite zugunsten der Arbeitgeberseite. Verschärft wird der Machtverlust der Arbeitnehmerseite durch die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit. Die größere Beweglichkeit des Kapitals schränkt auch die Wirtschafts- und Sozialpolitik des Staates ein und damit die Möglichkeiten der Gewerkschaften, über Beeinflussung der Wirtschafts- und Sozialpolitik die Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen (vgl. Streeck 1998, 180–9).

Begleitet ist die zunehmende Internationalisierung von Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur, welche sich negativ auf die gewerkschaftliche Mitgliederstärke auswirken. Beschäftigtengruppen, die leicht gewerkschaftlich zu organisieren sind (v.a. Arbeiter in großen Industriebetrieben), sind geschrumpft, und schwer organisierbare Gruppen (wie z.B. ArbeitnehmerInnen in privaten Dienstleistungen, atypisch Beschäftigte) gewachsen. Mit Ausnahme der Länder, in denen die Gewerkschaften an den Arbeitslosenversicherungen beteiligt sind,<sup>1</sup> haben seit den 1980er Jahren die Gewerkschaften der OECD-Staaten mehrheitlich einen Rückgang oder eine Stagnation ihres Organisationsgrades hinnehmen müssen. Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur sind eine wichtige Ursache dieses Rückgangs (Traxler et al. 2001, 82, 89–91).

Im folgenden werden zunächst die Herausforderungen skizziert, die sich im Kontext der gestiegenen Internationalisierung für den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) in Bezug auf Mitgliederstärke und Gestaltungsmacht stellen. Danach wird betrachtet, wie der ÖGB darauf mit Maßnahmen auf der organisatorischen Ebene (im weiteren Sinne) reagiert. Schließlich wird der Frage nachgegangen, inwieweit hierbei Prozesse der Erneuerung sichtbar werden.

## Krise des ÖGB

### »Abschied von der ›großen‹ Zahl?« (Karlhofer 1996)

Dem allgemeinen Trend folgend ist die Restrukturierung der Wirtschaft auch in Österreich begleitet von Veränderungen in der Struktur der Beschäftigten. Es finden Verlagerungen statt: von der Produktion hin zu privater Dienstleistungsarbeit, von Arbeitertätigkeiten zu Angestellten-tätigkeiten, von größeren zu kleineren Betrieben, vom »Normalarbeitsverhältnis« in Vollzeit hin zu Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Leiharbeit und anderen Formen atypischer Beschäftigung. Damit gingen in bedeutenden Kernbereichen der Gewerkschaftsorganisation Arbeitsplätze in großem Ausmaß verloren, während die meisten der wachsenden Kategorien von Beschäftigten aus verschiedenen Gründen schwerer gewerkschaftlich zu organisieren sind. In Konsequenz hat der ÖGB an Organisationsstärke verloren. Der gewerkschaftliche Netto-Organisationsgrad<sup>2</sup> ist in Österreich bereits seit den späten 1960er Jahren kontinuierlich gesunken (Ebbinghaus/Visser 2000, 105), ab Mitte der 1980er Jahre, als die Globalisierung ihre Dynamik entfaltete, hat sich der Rückgang beschleunigt. Die Veränderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten erklären den Rückgang des Organisationsgrades zu einem beträchtlichen Teil (Blaschke 1999, 68–69). Der Trend hin zu gewerkschaftlich schwerer zu organisierenden Beschäftigtenkategorien dauert an, weshalb der gewerkschaftliche Organisationsgrad wahrscheinlich weiterhin sinken wird.

Diverse Veränderungen in der Organisationsform der Unternehmen haben sich ebenfalls nachteilig auf die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften ausgewirkt, vor allem Outsourcing und Subcontracting sind hier zu nennen. Zum einen führen Outsourcing und Subcontracting teilweise zur Verlagerung von Beschäftigung hin zu gewerkschaftlich schlecht organisierten Branchen (z.B. Transportwesen, neue Branchen).<sup>3</sup> Zum anderen kommt es durch Outsourcing und Subcontracting zur Verlagerung der Beschäftigung hin zu kleineren Betrieben, wo gewerkschaftliche Organisation und Betreuung schwieriger und aufwendiger sind. Dies vor allem deshalb, weil es dort seltener BetriebsrätInnen gibt, welche in der Regel ein wesentliches Bindeglied zwischen Beschäftigten und Gewerkschaft darstellen und in Bezug auf Rekrutierung von Mitgliedern und Kontakt zu den Mitgliedern eine wichtige Funktion für die Gewerkschaft haben. Analoges zu Subcontracting und Outsourcing gilt für die Ausgliederung und Privatisierung von Bereichen des öffentlichen Dienstes.

Im Zuge der Internationalisierung hat sich die Zahl der Multinationalen Unternehmen erhöht. Einige dieser üblicherweise großen Unternehmen sind der Gewerkschaft gegenüber feindlich eingestellt: Gewerkschaftsmitglieder werden nicht beschäftigt, BetriebsrätInnen werden in ihrer Arbeit behindert und Betriebsratswahlen vereitelt. Dies führt dazu, dass nun teilweise auch in größeren Betrieben die Gewerkschaftsarbeit schwieriger geworden ist.

Um im verschärften internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, greifen die Unternehmen zu Flexibilisierungsstrategien, die in den Betrieben die Vielfalt von Beschäftigungsformen steigen lassen. Je nach Branche nehmen Leiharbeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Telearbeit und Scheinselbständigkeit zu.<sup>4</sup> Dadurch wird für den Betriebsrat die Vertretung

der Beschäftigten schwieriger, da die Interessen heterogener werden, aufgrund der gestiegenen zeitlichen und/oder örtlichen Flexibilität der Kontakt zu den Beschäftigten schwieriger zu halten oder herzustellen ist und möglicherweise für einige Beschäftigte gar kein formaler Vertretungsanspruch besteht (Flecker/Krenn 1999, 58; vgl. auch Rubery 1999, 117-27). Bereits die Bildung eines Betriebsrates wird unter solchen Bedingungen erschwert. In Konsequenz – da der Betriebsrat eine wichtige Funktion für die Gewerkschaft hat – wirken sich diese Entwicklungen negativ auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad aus. Die Heterogenisierung der Interessenslagen der Beschäftigten schwächt zudem die Solidarität unter den ArbeitnehmerInnen, welche immer ein zentraler Integrationsmechanismus für die Gewerkschaften gewesen ist. Fragmentierung und Heterogenisierung der Beschäftigten sind auch insofern Folge des steigenden internationalen Wettbewerbs, als dieser allgemein zu einer stärkeren Differenzierung zwischen (relativen) GewinnerInnen und VerliererInnen führt (Hyman 1999, 99-105).

Der Rückgang der Mitgliederzahlen verschlechtert die finanzielle Lage der Gewerkschaften. Der Druck auf die Ressourcen wird zudem dadurch verschärft, dass die Betreuung der Mitglieder intensiver geworden ist. Dies ist bedingt durch die geringere Größe von Betrieben bzw. Arbeitsstätten und dem erhöhten Beratungsbedarf aufgrund des rascheren Wandels in Unternehmensorganisation und Wirtschaft.

### **Abschied von der Macht?**

Die österreichischen Gewerkschaften haben durch mehrere Entwicklungen, die mit der steigenden Internationalisierung in Zusammenhang stehen, Machteinbußen erfahren. Ein wichtiger Faktor stellt dabei der Wandel der Sozialpartnerschaft dar, in welcher die Gewerkschaften das geeignete und alternativlose Instrument zur Wahrnehmung und Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder gesehen haben (Tálos 1996, 59-60). In den 1990er Jahren verlor die Sozialpartnerschaft außerhalb ihrer Kernbereiche des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitsbeziehungen an Einfluss (Kittel/Tálos 1999, 129-30). Wichtige Ursachen für diese Bedeutungsverringerung der Sozialpartnerschaft waren der verstärkte internationale Wettbewerb und politische Veränderungen (v.a. der EU-Beitritt). Mit dem Rückgang der Bedeutung der Sozialpartnerschaft ging, unter den Rahmenbedingungen der großen Koalition und der Verfolgung einer angebotsorientierten Wettbewerbspolitik durch die Regierung, der Einfluss des ÖGB auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik zurück.

Nach dem Regierungswechsel zur ÖVP-FPÖ-Koalition ist der Einfluss der Sozialpartnerschaft dann noch deutlich stärker gesunken und betrifft nun auch ihre Kernbereiche. Die damit verbundene Einbuße an Gestaltungsmacht der Sozialpartner kommt für die Gewerkschaft ungleich mehr zu tragen als für die Arbeitgeberseite, denn letztere kann durch enge politischen Kontakte zur Regierung Einfluss ausüben. Zudem haben der verstärkte internationale Wettbewerb und die hohe Arbeitslosigkeit dazu geführt, dass das Machtgleichgewicht sich zugunsten der Arbeitgeberseite verschoben hat. Nachdem die Sozialpartnerschaft an Bedeutung eingebüßt hat, läge es an den Gewerkschaften, alternative Instrumente zur Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder zu ergreifen – dies scheint ihnen schwer zu fallen.

Eine weitere Schwächung der Gestaltungsmacht der Gewerkschaften, besonders auf der betrieblichen, aber auch auf der überbetrieblichen Ebene, erfolgte durch die Veränderungen in der Organisationsform der Unternehmen. Vor allem Outsourcing, Subcontracting sowie die Etablierung von Unternehmensnetzwerken sind hier zu nennen. Diese und andere moderne Maßnahmen der Effizienzsteigerung in Unternehmen («systemische Rationalisierung») lassen die relevanten Verhandlungsfelder und die Verhandlungsmöglichkeiten auseinanderdriften, wenn z.B. die Beschäftigungsfolgen einer Maßnahme nicht im Unternehmen selbst, sondern bei einem Zulieferer auftreten (Flecker 1996, 161–8). Dies reduziert die Möglichkeiten der Gewerkschaften, über die Betriebsräte innerhalb der betrieblichen Arbeitsbeziehungen gestaltend zu wirken. Die Unternehmensverflechtungen zwischen Branchen, die durch Unternehmenskooperationen, Subcontracting und Outsourcing entstehen, führen zu einem Verschwimmen von Branchengrenzen, zusätzlich entstehen dabei auch völlig neue Branchen. Diese Entwicklungen machen das Agieren der Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberseite sowohl auf Betriebsebene als auch auf überbetrieblicher Ebene schwieriger.

Die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene gerät ferner unter Druck, da durch den verstärkten internationalen Wettbewerb die Tendenzen zum Betriebsegoismus bzw. zur Unterschreitung kollektiver Standards auf Betriebsebene zwecks Verbesserung der Wettbewerbsposition des eigenen Unternehmens wachsen. Weiters wirkt sich die Zunahme von kleineren Betrieben und neuen Branchen ohne gewerkschaftliche Tradition negativ auf die Möglichkeiten der Gewerkschaften, auf Betriebsebene gestaltend Einfluss zu nehmen, da es dort keine bzw. keine gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte gibt. Verschärft werden die Probleme bei der Ausübung von Gestaltungsmacht auf Betriebsebene durch die abnehmende Einbindung der Betriebsräte in die Gewerkschaftspolitik (Flecker/Krenn 1999, 59–63). In den großen Multinationalen Konzernen wiederum ist die österreichische Unternehmensführung häufig nicht befugt, längerfristige Verpflichtungen wie z.B. Beschäftigungsgarantien abzugeben, wodurch das Spektrum möglicher Vereinbarungen einschränkt wird.

Schließlich haben die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur, die unter anderem eine Folge der wettbewerbsinduzierten Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen sind, zur Beeinträchtigung der Gewerkschaftsmacht beigetragen. Denn die zunehmende Heterogenität der Beschäftigten (vgl. oben) macht die Interessenvereinheitlichung und -repräsentation schwieriger, die Durchsetzung von Interessen wird dadurch behindert (Flecker/Krenn 1999, 54–63).

Der verschärfte internationale Wettbewerb führt auch auf Arbeitgeberseite zu einer Heterogenisierung der Interessen, was es für die Wirtschaftskammer Österreich ebenfalls schwieriger macht, die Interessen ihrer Mitglieder zu vereinheitlichen. Dies beschränkt die Möglichkeiten, von der Spitze abgeschlossene Kompromisse intern durchzusetzen (Karlhofer 1999, 39; Kittel/Tálos 1999, 105–7). Damit steht der Gewerkschaft auf überbetrieblicher Ebene ein nur mehr bedingt paktfähiger Verhandlungspartner gegenüber.

## Antworten des ÖGB auf die Krise

### Reorganisation und Restrukturierung im ÖGB

In Reaktion auf die Veränderungen seines Umfelds, die u.a. zu Mitgliederverlust und ökonomischem Druck führten, beschloss der ÖGB 1991, Reformen zu starten, und installierte den »Ständigen Organisationsausschuss«. Dieser erarbeitete in den 1990er Jahren mehrere Konzepte, die sich auf verschiedene Bereiche (Inhalte, Arbeitsweisen und -methoden, Strukturen) beziehen. Vom ÖGB und seinen Gewerkschaften wurden in der Folge mehrere Maßnahmen zur Umsetzung der Konzepte ergriffen, vor allem solcher, die organisatorische Abläufe im weiteren Sinn betreffen (gemeinsame Vorgangsweise bei Mitgliedskarten und Leistungsangebot, Reorganisation der Publikationen, Reorganisation der EDV-Infrastruktur u.v.a.m. – Tomasek 1999, 140–4). Ein Teil dieser Maßnahmen hatte eine effizientere Nutzung von Ressourcen zum Ziel. Auf den steigenden finanziellen Druck haben die Gewerkschaften auch eigenständig mit Maßnahmen der internen Reorganisation reagiert, um Ressourcen ökonomischer einzusetzen. Dadurch sollten Mittel für die Mitgliederrekrutierung und -betreuung frei werden und die Schlagkraft gesteigert werden.<sup>5</sup> Die bisherigen Maßnahmen der Reorganisation waren aus Sicht der Gewerkschaften insofern erfolgreich, als mehr Ressourcen für Mitgliederrekrutierung und -betreuung zur Verfügung gestellt werden konnten. Der Mitgliederschwund wurde dadurch meist nicht verhindert,<sup>6</sup> aber vermutlich wäre es ohne diese Maßnahmen zu noch höheren Mitgliederverlusten gekommen.

Auf Empfehlung des Organisationsausschusses beschloss der ÖGB-Kongress 1995, die Neuorientierung der Zusammenarbeit unter den Mitgliedsorganisationen und die fortschreitende Ressourcenkonzentration an der grundlegenden Gliederung nach Industrie, (private) Dienstleistungen und Öffentlicher Dienst auszurichten (sogenanntes »Drei-Säulen-Modell«). Dem Beschluss des Bundeskongresses 1995 folgend, kam es seither zu mehreren Kooperations- oder Verbundverträgen zwischen Gewerkschaften (Tomasek 1999, 148–59). Diese Kooperationsprojekte umfassen in jeweils unterschiedlichem Ausmaß die Zusammenarbeit in unterschiedlichen Bereichen (u.a. Kollektivvertragspolitik) und die gemeinsame Nutzung von Ressourcen (z.B. Büroräumlichkeiten). Kooperationen zwischen Gewerkschaften verschiedener Branchen werden von ihnen auch als Mittel betrachtet, um den zunehmenden Unternehmensverflechtungen zwischen Branchen (infolge von Outsourcing, Subcontracting und Firmenfusionen) durch informierteres und koordinierteres Vorgehen etwas entgegenzusetzen.

In Reaktion auf den Druck, unter den die Gewerkschaftsstrukturen durch die Veränderung der Beschäftigtenstruktur geraten, sind in mehreren europäischen Ländern Fusionen ein zentrales Element der Organisationsreformen geworden (Hoffmann/Waddington 1998, 299). In Österreich ist es seit den 1980er<sup>7</sup> Jahren zu zwei Gewerkschaftsfusionen gekommen: 1991 fand die Fusion zwischen der Gewerkschaft Land-Forst-Garten (GLFG) und der Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter (GLUGA) statt, und im Jahr 2000 die Fusion zwischen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder (GTBL) und der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (GMBE). In beiden Fällen hatte der kleinere Fusionspartner die Fusion angestrebt, weil er Probleme mit der Aufrechterhaltung seiner Infrastruktur hatte.

Bisher traten Fusionen nur zwischen Arbeitergewerkschaften auf. Da die Zahl der ArbeiterInnen insgesamt schrumpft, ist diese Strategie auf längere Sicht wenig zielführend. Rationaler wäre ein Zusammenschluss der Arbeiter- und Angestellten-gewerkschaften innerhalb der Branchen. Die Betreuung der Mitglieder in einem Betrieb könnte dadurch deutlich effizienter gestaltet werden, da für einen Betrieb dann in vielen Fällen nur mehr eine Gewerkschaft zuständig wäre, anstatt – wie häufig in der Privatwirtschaft – zwei: eine für die ArbeiterInnen, die andere für die Angestellten. Schon seit Beginn des ÖGB hat es Streit um das Industrie-gruppenprinzip gegeben, das primär durch die Gründung der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) nicht voll verwirklicht wurde. Der Konflikt zwischen Arbeitergewerkschaften und GPA ist virulenter geworden, seit die Mitgliederbasis der Arbeitergewerkschaften in der Produktion kontinuierlich schrumpft (Peissl 1994, 215–21). Die Überlegungen, die Angestellten jeweils an die Arbeiterge-werkschaften ihrer Branche anzugliedern, stießen jedoch bisher auf heftigen Wi-derstand der GPA, wobei auch die Drohung einer Sezession im Raum stand (Karl-hofer 1999, 25). Gemildert wurde der Konflikt zwischen Arbeitergewerkschaften und GPA dadurch, dass es seit Beginn der 1990er Jahre in immer mehr Branchen zu gemeinsamen Verhandlungen der Kollektivverträge für ArbeiterInnen und Angestellte gekommen ist.

Im Herbst 2001 wurde die Fusion von GPA, Gewerkschaft Metall-Textil (GMT), Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG) und Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (DJP) angekündigt, der sich später auch die Gewerkschaft der Chemiarbeiter (GdC) anschloss. Im Jahr 2003 soll die Fusion nach einer Phase der intensiven Kooperation vollzogen werden. Dieses Vorhaben durch-bricht das bisherige Muster der Gewerkschaftsfusionen in Österreich. Zum einen sind nicht nur Arbeitergewerkschaften an diesem Fusionsprojekt beteiligt, zum anderem unterscheidet sich der Motivmix von dem bisheriger Fusionen.

Treibendes Moment der bisherigen Fusionen war die prekäre ökonomische Lage zumindest einer der beteiligten Gewerkschaften. Weiters wird das Ziel der Erhöhung der gewerkschaftlichen Schlagkraft von den Gewerkschaften als ein Motiv für die Fusionen genannt. Fusionen sollen durch die Schaffung mitgliederstarker Gewerkschaften und durch die engere Zusammenarbeit der zuvor getrennt orga-nisierten Branchen die Arbeitnehmerseite gegenüber der Arbeitgeberseite stärken. Damit reagieren die Gewerkschaften auf die Verschiebung des Machtungleichge-wichts zugunsten der Unternehmen, zu der es aufgrund der wirtschaftlichen und politischen Veränderungen kam (vgl. oben). Für die GMBE dürfte weiters die Erhaltung ihrer starken Position innerhalb des ÖGB (welche durch das vom wirt-schaftlichen Strukturwandel verursachte Schrumpfen ihres Mitgliederanteils ge-fährdet war) ein Grund gewesen sein, mit der GTBL zu fusionieren.

Die Motivation für den überraschend angekündigten Beschluss der Fusion von GPA und GMT steht vermutlich in Zusammenhang mit dem Plan des ÖGB-Vorsitzenden Fritz Verzetnitsch, welcher eine Restrukturierung des ÖGB hin zu acht Branchengewerkschaften ohne Differenzierung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten vorsah. Damit wäre einerseits die GPA zerschlagen worden, anderer-seits hätten die bereits bestehenden Fusionsabsichten zwischen GMT und ANG nicht realisiert werden können. Die Verhinderung dieses Plans dürfte ein we-sentlicher Grund für den Beschluss der Fusion von GPA und GMT gewesen sein.

Finanzieller Druck als Fusionsmotiv ist für diese beiden Gewerkschaften auszu-schließen, bei den kleineren Partnern (ANG, DJP, GdC) spielte er jedoch eine wichtige Rolle. Wie auch bei anderen Fusionen wurden die Schaffung einer großen schlagkräftigen Organisation und die Notwendigkeit, auf die Veränderungen in der Unternehmensorganisation zu reagieren, als Motive genannt. Bisher einzigartig wird diese Fusion von den beteiligten Gewerkschaften auch als »offensive Antwort« auf die von der ÖVP-FPÖ-Koalition geplanten Veränderungen bezeichnet.<sup>8</sup>

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeichnet sich eine Gliederung des ÖGB in drei Bereiche ab: neben der neuen großen Gewerkschaft und der eigenständig bleibenden Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) wird es eine Allianz zwischen den restlichen Gewerkschaften geben.<sup>9</sup> Bei dieser Konstellation fallen vor allem zwei logische Inkonsistenzen auf:

- In die neue Gewerkschaft aus GPA und Arbeitergewerkschaften der Produktion passen die Angestellten aus dem Dienstleistungsbereich nicht gut hinein. Eine Transferierung würde jedoch eine de-facto-Spaltung der bisherigen GPA bedeuten, was diese immer abgelehnt hat.
- Eine Allianz zwischen der GÖD und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) – beides Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, deren Mitglieder ein eigenes Dienstrecht haben – wäre naheliegend, scheint aber aufgrund der unterschiedlichen fraktionspolitischen Zusammensetzung dieser Gewerkschaften<sup>10</sup> nicht realistisch.

Aus der geplanten Fusion der fünf Gewerkschaften wird eine neue Gewerkschaft hervorgehen, die ca. 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder umfasst. Es stellt sich die Frage, inwieweit diese Gewerkschaft die Unterstützung des ÖGB als Dachverband noch benötigen wird (vgl. auch Hoffmann/Waddington 1998, 299). Bereits jetzt agiert die GPA in vielen Bereichen, in denen andere Gewerkschaften über den ÖGB miteinander kooperieren, eigenständig (betrifft z.B. das Angebot für atypisch Beschäftigte und die EDV-Infrastruktur). Nicht unwahrscheinlich ist, dass sich die Machtverteilung zwischen dem ÖGB und dieser neuen großen Mitgliedsgewerkschaft zuungunsten des ÖGB verschiebt.

Die Organisationsreformen im ÖGB gehen weiter. Im November 2001 beschloss der Bundesvorstand Eckpunkte für eine Reform, wobei es nicht nur um die Gliederung des ÖGB (Fusionen, Allianzen) geht, sondern auch um eine Reorganisation zur besseren Betreuung der Mitglieder, die Implementierung von Gender Mainstreaming u.a. Im Herbst 2002 wird der Organisationsausschuss dem Bundesvorstand einen Entwurf zur Konkretisierung der Reform vorlegen.

### **Einbeziehen von Gruppen jenseits gewerkschaftlicher Kernschichten**

Aufgrund der andauernden Strukturveränderung der Beschäftigung müssen die Gewerkschaften zur Aufrechterhaltung der Mitgliederzahlen Beschäftigtengruppen gewinnen, die neu sind oder bisher einen niedrigen Organisationsgrad hatten. Eine der wichtigsten dieser Gruppen sind die Frauen, deren Anteil an den Beschäftigten zugenommen hat. Frauen sind seltener gewerkschaftlich organisiert als Männer. Ihr niedrigerer Organisationsgrad liegt zwar zu einem großen Teil an Unterschieden in der Verteilung nach Branchen und Tätigkeiten, bisherige Befunde weisen dennoch auf das Vorhandensein einer gewissen Geschlechterdiffe-

renz hin (Blaschke 1999, 67). Das Gefühl, von der Gewerkschaft oder den gewerkschaftlich dominierten Betriebsratskörpern nicht adäquat vertreten zu werden, dürfte ein wichtiger Grund zu sein, warum Frauen der Gewerkschaft nicht beitreten (vgl. Meleghy et al. 1987).

Der Anteil von Frauen an den GewerkschaftsfunktionärInnen liegt weit unter ihrem Anteil an den Mitgliedern. Die Doppelbelastung durch Beruf und privater Reproduktionsarbeit behindert das Engagement von Frauen, die Teilnahme an Sitzungen und Weiterbildungsveranstaltungen am Abend und am Wochenende ist für sie aus Zeitgründen oft nicht möglich. Weiters werden Frauen durch eine von Männern geprägte Organisationskultur entmutigt und abgeschreckt.

Die ÖGB-Frauen rangen lange um bessere Möglichkeiten der Teilhabe an Entscheidungsstrukturen für Frauen und um eine stärkere Berücksichtigung von Fraueninteressen in der Gewerkschaftspolitik. Der ÖGB als Gesamtorganisation ist sich schließlich zunehmend der Unzufriedenheit der weiblichen Mitglieder sowie ihrer wachsenden Bedeutung für die Zukunft der Organisation bewusst geworden. Die Frauenabteilung wurde aufgewertet, und in ÖGB-Spitzenorganisationen wurden Sitze für Vertreterinnen der Frauenabteilung reserviert. 1995 beschloss der ÖGB-Kongress, dass Frauen in ÖGB-Gremien entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten sein sollten. Die GPA beschloss eine Quotenregelung für ihre Gremien (1997) und nahm Frauen-Mainstreaming in ihre Statuten auf (2000). 2001 beschloss der ÖGB-Bundesvorstand, dass Gender Mainstreaming in der gesamten Organisation umzusetzen sei. Dementsprechend wurde die Umsetzung des Gender Mainstreaming dann auch in den Gründungsvertrag der geplanten Fusion von GPA, GMT, GdC, ANG und DJP aufgenommen (2002).

Wiewohl die Entscheidungsstrukturen und Gremien des ÖGB weiterhin männlich dominiert sind, zeitigen die verschiedenen Versuche, die Beteiligung von Frauen innerhalb der Gewerkschaften zu erhöhen, langsam gewisse Erfolge. Im Schulungsbereich wird mehr Rücksicht auf die Bedürfnisse von Frauen genommen, und der Frauenanteil an BetriebsrätInnen und GewerkschaftsfunktionärInnen beginnt zu steigen. Neben einer etwas stärkeren innerorganisatorischen Beteiligung von Frauen gibt es auch in der Gewerkschaftspolitik Ansätze hin zu stärkerer Berücksichtigung von Fraueninteressen. Beispiele sind die Bemühungen um die Sozialversicherung für geringfügig Beschäftigte, gewisse Änderungen in der Lohnpolitik<sup>11</sup> und die im Jahr 2000 initiierte und weiterhin aktuelle Kampagne »gleiches Geld für gleichwertige Arbeit«.

Anfangs schenken die Gewerkschaften den wachsenden Gruppen von atypisch Beschäftigten und ihren Interessen häufig wenig Beachtung, inzwischen haben sie diese stärker in ihre Politik miteingeschlossen. Ein Beispiel ist die Kampagne, in der LeiharbeiterInnen zur Einforderung ihrer gesetzlichen Ansprüche aufgefordert und dabei unterstützt wurden. Ein anderes Beispiel betrifft die Gruppe der freien DienstnehmerInnen bzw. neuen Selbständigen ohne Beschäftigte, die arbeitsrechtlich keine ArbeitnehmerInnen sind. In einem ÖGB-Projekt, an dem mehrere Gewerkschaften teilnehmen, wird diesen atypisch Beschäftigten Beratung sowie eine Krankengeld- und Unfallversicherung angeboten.<sup>12</sup> Die GPA hat schon etwas früher ein solches Angebot installiert und in der im Jahr 2000 neu beschlossenen Geschäftsordnung atypisch Beschäftigte explizit in die Gruppe der von ihr Vertretenen aufgenommen. Häufig entwickeln sich neue Beschäftigten-

oder Berufsgruppen in der Domäne der GPA, welche darauf bereits mit einigen Angeboten für diese Gruppen reagiert hat.<sup>13</sup>

Auffällig ist, dass die Gewerkschaften sich um MigrantInnen als spezielle Zielgruppe nicht bemühen. Zwar setzen sich die Gewerkschaften dafür ein, dass MigrantInnen bei Anwendung von Kollektivvertrag und Arbeitsrecht nicht diskriminiert werden, und vertreten ihre Interessen als ArbeitnehmerInnen. Es gibt jedoch keine nennenswerten Bemühungen, das passive Wahlrecht zum Betriebsrat für Nicht-EU-BürgerInnen durchzusetzen oder die äußerst geringe Zahl von MigrantInnen unter den FunktionärInnen zu erhöhen, und es existieren auch sonst keine speziellen Angebote für MigrantInnen.

### **Mitgliederbeteiligung**

Von inner- und außerhalb ist immer wieder Kritik an der mangelhaften »inneren Demokratie« der Organisation des ÖGB geübt worden. Gewerkschaftsmitglieder, die nicht Betriebsrätin oder Betriebsrat einer der großen politischen Fraktionen sind, hätten nur beschränkte Mitwirkungsmöglichkeiten. Insbesondere (aber nicht nur) in der Domäne der GPA haben sich Beschäftigtengruppen entwickelt, die höhere Ansprüche an die Demokratie innerhalb der Gewerkschaft haben. Nicht zuletzt unter dem Vorzeichen sinkender Mitgliederzahlen kam es in den 1990er Jahren zu Reaktionen des ÖGB auf diese Kritiken. Der Bundeskongress erweiterte 1995 die Rechte einfacher Mitglieder auf Mitgliederversammlungen und auf Beteiligung bei Wahlen zu Organen oder Delegierten ihrer Gewerkschaft (Klener/Pellar 1999, 862). Die GPA führte im Rahmen ihrer Organisationsreform einige Strukturelemente ein, die einfachen Mitgliedern und gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten unabhängig von Fraktionszugehörigkeit mehr Mitwirkungsmöglichkeiten einräumen sollen. Inwieweit dies tatsächlich passieren wird, ist noch offen, von GewerkschafterInnen außerhalb der großen Fraktionen wurde bereits Kritik an diesen Elementen geübt.<sup>14</sup>

Allgemein sind im ÖGB Ansätze zu einer etwas verstärkten Einbindung von FunktionärInnen, BetriebsrätInnen und einfachen Mitgliedern zu beobachten. Ein Beispiel sind die Zukunftskonferenzen des ÖGB im Jahr 2001 und 2002, zu denen einfache Mitglieder ihre Meinung zu bestimmten Fragen (via elektronische Medien) einbringen können.<sup>15</sup> Weiters greifen Gewerkschaften häufiger als früher zum Instrument der direkten Demokratie. So führte die GÖD Anfang 2001 bei den PflichtschullehrerInnen eine Urabstimmung zu einem neuen Arbeitszeitmodell durch und der ÖGB im Herbst 2001 eine Urabstimmung zu mehreren ÖGB-Forderungen sowie zum Ergreifen gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen.

### **Erneuerung des ÖGB?**

Auf die Herausforderungen im Zuge der zunehmenden Internationalisierung und anderer Veränderungen des Umfelds haben der ÖGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit mehreren Maßnahmen und andauernden Reformen reagiert. Viel öffentliche Aufmerksamkeit bekommt das Ringen des ÖGB um eine adäquate Gliederung. Der Aufbau des ÖGB birgt zwei seit längerem ungelöste Probleme: Zum einen spiegelt die derzeitige Gliederung des ÖGB nach Branchen und Berufsgruppen teilweise überkommene Strukturen der Wirtschaft und Arbeitswelt wider, zum anderen stehen Arbeitergewerkschaften und GPA wiederholt in Kon-

flikt. Der Konflikt zwischen GPA und Arbeitergewerkschaften scheint durch die geplante Fusion zumindest für den Bereich der Produktion beigelegt zu sein. Die laufende Neukonfiguration des ÖGB stellt jedoch nur zum Teil eine Anpassung an die Veränderungen in den Berufs- und Branchenstrukturen dar. Der im Frühjahr 2001 vom ÖGB-Präsidenten Verzetnitsch vorgestellte Plan einer Restrukturierung hin zu acht Branchengewerkschaften ohne Differenzierung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten hätte stärker einer rationalen Gliederungslogik entlang der gegenwärtigen Branchenstrukturen entsprochen, war aber – vor allem aufgrund des Widerstands der GPA und auch der GMT – nicht durchsetzbar.

Einer rein rationalen Restrukturierung stehen die Gewachsenheit der Strukturen, die Gebundenheit von Mitgliedern und Funktionären an ebendiese, partizipative Differenzen und andere interne Machtkämpfe entgegen. Diese Gegebenheiten lassen eine grundlegende Erneuerung der ÖGB-Struktur unrealistisch erscheinen. Eine nur bedingt rationale Anpassung der gewerkschaftlichen Gliederung an den Strukturwandel der Wirtschaft, wie sie derzeit in Österreich vonstatten geht, ist auch in anderen europäischen Ländern zu beobachten: vorwiegend entstehen Multibranchengewerkschaften, deren Organisationsbasis in Bezug auf Branchenkonturen- und grenzenlos ist (Hoffmann/Waddington 1998, 308-9). Tendenziell wird auch die aus der Fusion von GPA, GMT, DJP, ANG und GdC hervorgehende neue Gewerkschaft diesem Typus einer Multibranchengewerkschaft entsprechen.

Mit dem geplanten Zusammenschluss der GPA und den vier Arbeitergewerkschaften wird der Grundsatz des Industriegruppenprinzips »ein Betrieb – eine Gewerkschaft« für den Großteil des Produktionsbereichs umgesetzt werden. Dies stellt eine deutliche Neuerung dar. Der ÖGB-Bundesvorstand beschloss im November 2001, dass der Grundsatz »eine gewerkschaftliche Betreuung pro Betrieb« verbindlich umzusetzen sei. Es ist noch offen, wie dies für die Bereiche der Privatwirtschaft aussehen soll, in denen die ArbeiterInnen und Angestellten nicht beide von der zukünftigen fusionierten Gewerkschaft vertreten werden.

Obwohl die durch die zunehmende Internationalisierung ausgelösten Veränderungen in Wirtschaft und Politik ein wichtiger Grund für die Organisationsreformen des ÖGB sind, spielen globale bzw. internationale Aspekte in den Reformbemühungen eine eher untergeordnete Rolle. Bei den Überlegungen zur Wahl von Fusionspartnern gab es teilweise eine Orientierung an Multibranchengewerkschaften im Ausland (z.B. bei der Fusion zwischen GLUGA und GLFG), andere Aspekte haben jedoch bei der Wahl von Fusionspartnern meist ein größeres Gewicht. Ein geringer Stellenwert internationaler Aspekte in der Reorganisation ist auch bei anderen europäischen Gewerkschaften zu beobachten (Hoffmann/Waddington 1998, 308).

Von der Öffentlichkeit in der Regel wenig wahrgenommen, hat es innerhalb des ÖGB in den letzten Jahren viele Maßnahmen der internen Reorganisation gegeben, die – nach Gewerkschaft unterschiedlich ausgeprägt – zu einer weitreichenden Modernisierung entsprechend dem aktuellen Standard professionellen Arbeitens in einer Großorganisationen geführt haben. Im Vergleich zu früheren Jahren sind die effizientere Organisation, das zeitgemäßere Auftreten und Agieren, etc. erhebliche Erneuerungen. Allerdings stellen solche Neuerungen für alle Großorganisationen notwendige Anpassungsleistungen an die rezenten Veränderungen des gesellschaftlichen Umfelds dar.

Nach teilweise längerer Anlaufzeit werden vom ÖGB auch Beschäftigte jenseits der traditionellen gewerkschaftlichen Kernschichten zunehmend als Gruppen betrachtet, die von den Gewerkschaften zu organisieren, zu betreuen und zu vertreten sind. Dies trifft auf Frauen, atypisch Beschäftigte und neue Dienstleistungsberufe zu. Generell wird auf die zunehmende Heterogenisierung der Interessenlagen der Beschäftigten reagiert, indem neu auftauchende Interessen zahlenmäßig bedeutsamerer Gruppen von den Gewerkschaften vertreten werden, sofern sie mit den Interessen der Kernklientel kompatibel erscheinen.

Die innere Demokratie der Gewerkschaften ist etwas weiterentwickelt worden. Einfache Mitglieder haben in den letzten Jahren mehr Rechte bei der Wahl von Delegierten bekommen, und es hat mehrere Ansätze gegeben, sie verstärkt in den Meinungsbildungsprozess einzubinden. Die Möglichkeiten der Einflussnahme sind für einfache Gewerkschaftsmitglieder jedoch nach wie vor sehr begrenzt. Auch BetriebsrätInnen und FunktionärInnen, die nicht den großen politischen Fraktionen angehören, sind mit ihren Einflussmöglichkeiten weiterhin unzufrieden. Die Gewerkschaften gehen bei der Ausweitung der Mitbestimmung kaum Risiken ein. So waren bei den bisher durchgeführten Urabstimmungen unerwünschte Ergebnisse unwahrscheinlich.<sup>16</sup> Dort, wo einfache Mitglieder im Zusammenhang mit Zukunftskonferenzen oder ähnlichen Foren die eigene Meinung kundtun können, bleibt vor allem bei der Abgabe über elektronische Medien oder schriftliche Stellungnahme völlig intransparent, welchen Stellenwert die Meinungen der einfachen Mitglieder für die Endergebnisse haben. Die Gewerkschaften sehen die Notwendigkeit, auf die Kritik an der schwach entwickelten inneren Demokratie zu reagieren, sind aber nicht zu fundamentalen Änderungen bereit.

Wie viele Großorganisationen reagieren der ÖGB und seine Mitgliedsgewerkschaften defensiv und mit einer gewissen Schwerfälligkeit auf den Wandel ihres Umfelds. In den Bereichen, wo die Gewerkschaften Veränderungen vorgenommen haben – sei es die Miteinbeziehung wachsender Gruppen von Beschäftigten außerhalb gewerkschaftlicher Kernschichten, die leicht erweiterten Mitwirkungsmöglichkeiten für einfache Mitglieder oder die Strukturreform –, haben sie erst nach einer Weile reagiert, in der Regel dann, wenn klar war, dass Änderungen notwendig sind. In einigen Punkten – organisatorische Abläufe, Miteinbeziehung von Beschäftigten abseits der traditionellen gewerkschaftlichen Kernschichten – sind durchaus Veränderungen erkennbar, die als Erneuerung bezeichnet werden können, häufig stehen dahinter langjährige und kontinuierliche Prozesse. In anderen Punkten – Mitbestimmungsrechte einfacher Mitglieder, Gliederung des ÖGB – sind in den stattfindenden Veränderungen derzeit nur ansatzweise Erneuerungen erkennbar. Dies könnte auch daran liegen, dass ohne Debatte der strategischen und politischen Ausrichtung einer Erneuerung durch Maßnahmen auf der organisatorischen Ebene Grenzen gesetzt sind. Wie jedoch Paiha, Kolm und Koza in ihrem Beitrag in diesem Heft feststellen, sind strategische und politische Gesichtspunkte bisher kaum in die Reformen miteinbezogen worden.

## Anmerkungen

- 1 In Schweden, Finnland, Dänemark und (in abgeschwächter Form) Belgien gibt es eine von den Gewerkschaften geführte Arbeitslosenversicherung (Ghent-System). In Frankreich sind die Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden an einem wesentlichen Teil der Arbeitslosenversicherung beteiligt, die französischen Gewerkschaften weisen allerdings einen niedrigen und fallenden Organisationsgrad auf.
- 2 Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an allen unselbständig Beschäftigten.
- 3 Zur Verlagerung von Beschäftigung hin zu anderen Branchen infolge von Outsourcing vgl. Mesch 1998, 68-81.
- 4 Zur Entwicklung atypischer Beschäftigung in Österreich vgl. Holzinger 2001; Mühlberger 2000, 73-91.
- 5 So war ein Ziel der Reform der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) im Jahr 2000 der effizientere Gebrauch von Ressourcen, wozu die allgemeine Betriebsbetreuung von der spezifischeren Beratung getrennt wurde. Durch diese Umorganisation im Ressourceneinsatz sollen die Betriebsbetreuung verbessert werden und mehr Mittel für die Mitgliederrekrutierung zur Verfügung stehen.
- 6 In einem Fall konnten nach einer Fusion die Mitgliederzahlen deutlich gesteigert werden: nach der Fusion, die 1978 zur Gründung der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste führte. Die Steigerung der Mitgliederzahl nach der Fusion Anfang der 1980er Jahre wird darauf zurückgeführt, dass aufgrund der erzielten Synergie-Effekte mehr Ressourcen für die Rekrutierung und Betreuung von Mitgliedern bereitgestellt werden konnten. Allerdings ist zu beachten, dass sich diese positive Mitgliederentwicklung zu einem Zeitpunkt ereignete, als die Auswirkungen der zunehmenden Internationalisierung noch nicht relevant geworden waren.
- 7 Bereits 1978 fand die Fusion zwischen der Gewerkschaft Persönliche Dienste und der Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer statt, welche noch vor den Auswirkungen der zunehmenden Internationalisierung auftrat und mit dieser in keinem Zusammenhang stand. Beide Gewerkschaften hatten schon seit vielen Jahren ökonomische Probleme gehabt.
- 8 Vgl. dazu auch den Beitrag von Paiha et al. in diesem Heft.
- 9 Vgl. den Beitrag von Paiha et al. in diesem Heft.
- 10 In der GÖD dominiert die Fraktion Christlicher Gewerkschafter, in der GdG die Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen.
- 11 Anstelle einer einheitlichen prozentuellen Erhöhung der Löhne sind in den letzten Jahren einige Male Erhöhungen vereinbart worden, welche für die BezieherInnen niedriger Einkommen einen höheren prozentuellen Einkommenszuwachs brachten. Da sich vor allem Frauen in niedrigeren Einkommensgruppen befinden, profitieren sie stärker von solchen Abschlüssen.
- 12 Der ÖGB fordert jedoch weiterhin eine bessere gesetzliche Absicherung dieser Kategorien von Erwerbstätigen.
- 13 Vgl. den Beitrag von Paiha et al. in diesem Heft.
- 14 Vgl. Koza 2001 sowie den Beitrag von Paiha et al. in diesem Heft.
- 15 Ein anderes Beispiel ist das von der GPA 2002 gestartete Projekt „KV-Net“, bei dem einfache Mitglieder aufgerufen sind, ihre Vorstellungen zum Kollektivvertrag mittels Brief, Beitrag in einer Internet-Diskussionsplattform oder Teilnahme an einer Veranstaltung einzubringen.
- 16 Der Text für Abstimmung der GÖD-Pflichtschullehrergewerkschaft zum Arbeitszeitmodell war so formuliert, dass für die Gewerkschaft das gewünschte Ergebnis erzielt wurde. Bei zwei anderen Urabstimmungen (ÖGB-Urabstimmung, Abstimmung unter Journalisten zum Wechsel in eine andere Gewerkschaft) bestand von vornherein ein geringes Risiko inhaltlich unerwünschter Resultate.

## Literatur

- Blaschke, Sabine (1999): Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Österreich. In: Zeitschrift für Soziologie 1/1999 (28), S. 60-71.
- Ebbinghaus, Bernhard/Jelle Vissers (2000): Trade Unions in Western Europe since 1945. Basingstoke: Macmillan.

- Flecker, Jörg (1996): Globalisierungsprozesse und industrielle Arbeitsbeziehungen. In: Ulrich Steger (Hg.): Globalisierung der Wirtschaft. Konsequenzen für Arbeit, Technik und Umwelt. Berlin: Springer, S. 155-76.
- Flecker, Jörg/Manfred Krenn (1999): Risse im Fundament? Betriebliche Arbeitsbeziehungen im Wandel der Sozialpartnerschaft. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hg.): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Wien: Signum, S. 47-74.
- Hoffmann, Reiner/Jeremy Waddington (1998): Tendenzen gewerkschaftlicher Organisationspolitik in Europa. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 5/1998 (49), S. 297-309.
- Holzinger, Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen (AMS report 19). Wien: Hofstätter.
- Hyman, Richard (1999): Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? In: Peter Leisink (Hg.): Globalization and Labour Relations. Cheltenham: Edward Elgar, S. 94-115.
- Karlhofer, Ferdinand (1996): Abschied von der »großen Zahl«? In: Kurswechsel 4/1996, S. 27-37.
- Karlhofer, Ferdinand (1999): Verbände: Organisation, Mitgliederintegration, Regierbarkeit. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hg.): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf. Wien: Signum, S. 15-46.
- Kittel, Bernhard/Emmerich Tálos (1999): Interessenvermittlung und politischer Entscheidungsprozess: Sozialpartnerschaft in den 1990er Jahren. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hg.): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Wien: Signum, S. 95-136.
- Klenner, Fritz/Brigitte Pellar (1999): Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. Wien: Verlag des ÖGB.
- Koza, Markus (2001): Aufgeklärter Absolutismus. In: Alternative 4/2001, S. 18-19.
- Leisink, Peter (1999): Introduction. In: Peter Leisink (Hg.): Globalization and Labour Relations. Cheltenham: Edward Elgar, S. 1-35.
- Meleghy, Tamás/Max Preglau/Susanne Preglau-Hämmerle /Helmut Staubmann (1987): Frau und Mitbestimmung. Die (Nicht-)Repräsentation von Arbeitnehmerinnen durch institutionalisierte Interessenvertretung. In: Lilo Unterkirchner/Ina Wagner (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien: Verlag des ÖGB, S. 162-70.
- Mesch, Michael (1998): Bestimmungsfaktoren der Beschäftigungsentwicklung im tertiären Sektor. In: Michael Mesch (Hg.): Neue Arbeitsplätze in Österreich. Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor. Wien: Manz, S. 21-115.
- Mühlberger, Ulrike (2000): Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich (sociologica 6). Wien: Braumüller.
- Peissl, Walter (1994): Das »bessere« Proletariat. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Rubery, Jill (1999): Fragmenting the Internal Labour Market. In: Peter Leisink (Hg.): Globalization and Labour Relations. Cheltenham: Edward Elgar, S. 116-37.
- Streeck, Wolfgang (1998): Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Gesellschaft. In: Ulrich Beck (Hg.): Politik der Globalisierung. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 169-202.
- Tálos, Emmerich (1996): Gewerkschaften und Sozialpartnerschaft. In: Kurswechsel 4/1996, S. 59-72.
- Tomasek, Helmut (1999): Organisationsreformprozesse im ÖGB. In: Erwin Kaiser/Andreas Berndt/Heinz Füreder/Wolfgang Greif (Hg.): Auf zu neuen Ufern. Gewerkschaftliche Organisationsmodelle in Österreich und Europa. Wien: Verlag des ÖGB, S. 139-60.
- Traxler, Franz/Sabine Blaschke/Bernhard Kittel (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance. Oxford: Oxford University Press.
- Visscr, Jelle (1998): European trade unions in the mid-1990s. In: Brian Towers/Michael Terry (Hg.): Industrial Relations Journal. European Annual Review 1997. Oxford: Blackwell, S. 113-30.